

## **CESSATION DE FONCTIONS**

DORH DSR	GUIDE MEMENTO DES REGLES DE GESTION RH <b>Cessation de fonctions</b>	Référence au plan de classement <b>PX 8</b>	Pages <b>6</b>
-------------	---	--	-------------------

<b>1 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE LICENCIEMENT</b> .....	<b>7</b>
10 - PRÉAMBULE.....	7
11 - GÉNÉRALITÉS.....	7
111 - <i>Les motifs du licenciement : la notion de cause réelle et sérieuse</i> .....	7
112 - <i>Les différents motifs de licenciement</i> .....	7
113 - <i>Interdiction de licencier un salarié appelé au Service National</i> .....	7
114 - <i>La modification du contrat</i> .....	8
a) - <u>La modification substantielle</u> .....	8
b) - <u>Procédure à respecter</u> .....	8
a) - <u>Modifications prévues au contrat</u> .....	9
b) - <u>Modifications non substantielles</u> .....	9
c) - <u>Conséquences du refus de la modification par le salarié</u> .....	9
12 - LE CAS PARTICULIER DE L'INCARCÉRATION DU SALARIÉ.....	10
13 - SANCTIONS ET FAUTES .....	10
14 - COMPRESSION DE PERSONNEL ET SUPPRESSION D'EMPLOI .....	10
141 - <i>Compression de personnel (cf. <a href="#">schéma du processus compression de personnel</a>)</i> .....	10
142 - <i>Suppression d'emploi (cf. <a href="#">schéma du processus suppression d'emploi</a>)</i> .....	11
15 - CAS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS .....	12

# 1 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LE LICENCIEMENT

## 10 - PREAMBULE

BRH 1994 RH 16  
du 8.03.1994  
chapitre 1

Références : Convention commune La Poste - France Télécom et notamment les chapitres 15 et 16.  
Code du travail et notamment les article L. 122-4, L. 122-14 et suivants

## 11 - GENERALITES

### 111 - Les motifs du licenciement : la notion de cause réelle et sérieuse

Le licenciement, rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, doit être fondé sur un motif réel et sérieux. Code du travail, art. L.122.14.3 al. 1 et L.122.14.4,al. 1.

Pour être "réelle", une cause de licenciement doit avoir trois caractéristiques :

- **établie** par l'existence d'un élément matériel constitué par un fait concret, susceptible d'être prouvé, lié à l'exécution du contrat de travail ou au bon fonctionnement de l'entreprise.
- **objective** c'est-à-dire tenir soit à la personne même du salarié (ex. faute, inaptitude professionnelle ...) soit à l'organisation de l'entreprise.
- **exacte** c'est-à-dire avoir un contenu vérifiable.

Pour être "sérieuse", la cause doit présenter un certain degré de gravité troublant la relation de travail et reposer sur un fait susceptible de porter atteinte de façon permanente et dommageable au bon fonctionnement de l'entreprise.

### 112 - Les différents motifs de licenciement \*

- compression de personnel,
- suppression d'emploi
- maladie ou inaptitude physique (traitée à l'article 5 du présent chapitre)
- insuffisance professionnelle
- faute (voir le chapitre 10 du présent Recueil)

### 113 - Interdiction de licencier un salarié appelé au Service National

BRH 1998 RH 38  
du 7.08.98 § 5 et 3

Le licenciement d'un salarié ou d'un apprenti est interdit pendant la période du Service national.

\* Des précisions ont été apportées par le service concepteur.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, l'employeur peut être amené à procéder à un licenciement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou s'il se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger aux obligations militaires (Code du travail, L.122-21, modifié).

Dans ce cas, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement.

En revanche, si la réintégration du salarié s'avère impossible à l'issue du service national (suppression du poste...), La Poste doit respecter la procédure de licenciement avec tentative de reclassement préalable selon les modalités prévues par la Convention Commune et la réglementation en vigueur.

Le salarié licencié bénéficie de l'indemnité de licenciement, sous réserve qu'il remplisse la condition des 2 ans d'ancienneté. La date du licenciement dépend de la date à laquelle le salarié a demandé sa réintégration. Ainsi, le licenciement peut être prononcé au cours du mois qui suit sa libération s'il a précédemment sollicité sa réintégration ou au cours du mois qui suit sa demande de réintégration s'il l'a sollicitée à l'issue de sa libération.

Remarque : En tout état de cause, dans l'attente de l'issue de la procédure de licenciement si celle-ci n'a pas abouti avant la date à laquelle le salarié doit être réintégré (cf. chapitre 4 § 172), ce dernier doit être rétabli dans ses droits à rémunération.

## **114 - La modification du contrat**

BRH 1994 RH 16  
du 8.03.94 suite

### ***A - Principe***

L'exercice de son pouvoir d'organisation, de décision et de discipline permet à l'employeur de proposer aux salariés des modifications à leur contrat de travail motivées par la réorganisation ou l'intérêt du service ou par des contraintes extérieures. A défaut de ces motifs, le licenciement consécutif au refus de la modification substantielle est considéré sans cause réelle et sérieuse. En effet, l'intérêt légitime de l'entreprise ne doit pas dissimuler un abus de pouvoir.

### ***B - La modification substantielle que le salarié peut refuser***

#### ***a) - La modification substantielle***

Une modification du contrat par l'employeur est considérée comme substantielle quand elle porte sur un élément important du contrat ou si elle entraîne une aggravation notable des conditions de travail.

Sont, le plus souvent, considérées comme substantielles les modifications portant sur :

- la rémunération, s'il en résulte une réduction de salaire,
- l'horaire de travail ou la durée du travail si l'un de ces éléments est sensiblement modifié (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, transformation d'un temps complet à un temps incomplet par exemple),
- le lieu de travail, s'il est transféré dans une autre région,
- les attributions et les responsabilités du salarié, si elles sont notablement réduites.

#### ***b) - Procédure à respecter***

La modification de contrat envisagée doit être proposée au salarié sous forme d'un avenant à son contrat envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois maximal à compter de la réception de la proposition pour faire connaître son refus éventuel.

Le refus par le salarié de voir son contrat modifié entraîne comme conséquence pour l'employeur soit de revenir aux conditions antérieures soit de prendre l'initiative de la rupture du contrat.

Dans ce dernier cas, la procédure de licenciement doit être respectée avec versement des indemnités afférentes si le salarié remplit les conditions.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir refusé<sup>(1)</sup> la modification proposée.

### ***C - Modifications que le salarié doit accepter***

Le salarié ne peut pas s'opposer à une modification décidée par l'employeur si cette modification :

- a été prévue dans son contrat,
- est "non substantielle", c'est-à-dire peu importante.

#### ***a) - Modifications prévues au contrat***

C'est essentiellement en matière d'horaires et de lieu de travail que se rencontrent, dès la conclusion du contrat, des clauses prévoyant expressément la possibilité pour l'employeur de modifier les conditions d'activité en cours de contrat. Si le salarié refuse la modification prévue à son contrat, l'employeur qui maintient la décision de modification prend acte de la rupture du contrat et engage une procédure de licenciement qui aboutira le cas échéant à un licenciement pour faute grave.

#### ***b) - Modifications non substantielles***

Les modifications non substantielles, c'est-à-dire de peu d'importance, portent sur un élément mineur du contrat ou n'entraînent pas une aggravation notable des conditions de travail.

Par exemple, ne constituent pas une modification substantielle :

- la mutation dans un autre service, en conséquence d'une réorganisation du service, si les attributions, le salaire et les conditions de travail restent strictement identiques,
- une nouvelle répartition de la journée de travail avançant ou retardant par exemple les horaires de 5 à 15 minutes,
- le déménagement dans de nouveaux locaux situés à une très faible distance des anciens.

Les modifications temporaires s'imposent également au salarié si elles sont effectivement exceptionnelles et de courte durée.

Dans tous les cas, le caractère non substantiel de la modification doit être examiné au cas par cas.

#### ***c) - Conséquences du refus de la modification par le salarié***

Le refus par le salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui a fait l'objet d'une modification non substantielle de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, sauf démission non équivoque. Ce refus peut s'analyser comme un acte d'insubordination et constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner au besoin en procédant au licenciement éventuellement fondé sur une faute grave.

---

<sup>(1)</sup> précision apportée par le service concepteur

## **12 - LE CAS PARTICULIER DE L'INCARCERATION DU SALARIE**

Voir le § 17 du chapitre 10 du présent Recueil.

## **13 - SANCTIONS ET FAUTES**

Voir le § 12 du chapitre 10 du présent Recueil.

## **14 - COMPRESSION DE PERSONNEL ET SUPPRESSION D'EMPLOI**

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94, chapitre 4

### **141 - Compression de personnel (cf. [schéma du processus compression de personnel](#))**

#### ***A - Principe***

Lorsque des suppressions d'emploi ou modifications substantielles du contrat de travail sont envisagées à la même date et concernent environ 10 agents contractuels ou plus ou sont envisagées au cours d'un même mois à des dates différentes et concernent de 2 à 10 agents contractuels ou plus dans le même département ou services assimilés, la commission mixte doit être saisie.

Celle-ci doit examiner le bien fondé de ces mesures et rechercher un reclassement pour les agents concernés, soit au niveau national, délégation, département, groupement, établissement. Dans ce cas, il est demandé par écrit à l'agent de préciser le secteur géographique dans lequel il souhaite que la recherche d'emploi de reclassement soit effectuée (cf. [modèle de demande de secteur géographique](#)).

Dans la mesure où les suppressions d'emploi ou modifications substantielles de contrat de travail ne peuvent être évitées, la commission mixte doit définir l'ordre de classement des agents concernés selon des critères qui sont à définir et qui peuvent être les suivants :

- ancienneté,
- charges de famille,
- critères utilisés pour le classement des candidatures (article 2 annexe "Autres personnels" de la convention commune),
- âge (plus ou moins proche de la retraite, jeune etc.),
- handicap spécifique etc.

#### ***B - Procédure de proposition d'un poste de reclassement***

La proposition du poste de reclassement doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Celui-ci dispose d'un mois maximal, pour faire connaître sa réponse.

De plus, le salarié doit être informé qu'en l'absence de réponse de sa part dans le délai fixé, il sera considéré comme ayant refusé la proposition.

Par ailleurs, à la proposition de reclassement doit être jointe une proposition d'avenant au contrat de travail (cf. [modèle de proposition de reclassement](#)).

***C - Procédure de licenciement dans le cas de la compression de personnel***

Pour les agents dont le licenciement est inévitable, soit parce qu'aucun poste de reclassement n'a pu être proposé, soit par refus du reclassement proposé, la procédure de licenciement doit être respectée à savoir :

- envoi de la convocation pour l'entretien préalable en respectant un délai de 5 jours ouvrables minimum entre l'envoi de la convocation et le jour de l'entretien,
- à l'issue de l'entretien, un délai de 15 jours francs minimum doit être respecté avant la notification du licenciement,
- le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception et dans cette notification doivent obligatoirement apparaître le motif et la cause du licenciement ainsi que la priorité de réembauchage minimum d'un an dont dispose l'agent. L'ensemble de la procédure est décrite en annexe au présent article.

FRHD 2004.22  
du 15 juillet 2004

**142 - Suppression d'emploi (cf. [schéma du processus suppression d'emploi](#))**

BRH 1994 RH 16  
du 08.03.94, chapitre 5

***A - Principe***

Lorsqu'un poste de travail est supprimé, il convient de déterminer l'agent concerné selon des critères qui sont à définir et qui peuvent être les suivants :

- ancienneté,
- charges de famille,
- critères utilisés pour les classements des candidatures (article 2 annexe "Autres personnels" de la convention commune),
- âge (plus ou moins proche de la retraite, jeune etc.),
- handicap spécifique etc.

Un reclassement doit être obligatoirement recherché pour l'agent concerné soit au niveau national, délégation, départemental, groupement, établissement qui comporte des fonctions similaires à celles détenues auparavant ou susceptibles de lui être confiées.

Dans ce cas, il est demandé par écrit à l'agent de préciser le secteur géographique dans lequel il souhaite que la recherche d'emploi de reclassement soit effectuée (cf. [modèle de demande de secteur géographique](#)).

***B - Procédure de proposition de reclassement***

Elle est identique à la procédure décrite ci-dessus à l'article 141.B *sauf en ce qui concerne l'absence de réponse dans le délai fixé : En effet, à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir refusé la modification proposée* <sup>(1)</sup> cf. [modèle de proposition de reclassement](#).

***C - Procédure de licenciement dans le cadre d'une suppression d'emploi***

Elle est identique à la procédure décrite ci-dessus à l'article.141.C L'ensemble de la procédure est décrite en annexe au présent article.

<sup>(1)</sup> précision apportée par le service concepteur

## 15 - CAS DES TRAVAILLEURS ETRANGERS

BRH 2003 RH 19  
du 11.03.03

- **La rupture du contrat de travail et ses conséquences (articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal, L. 122-2-8 et R.341-3-1 du Code du Travail)**

Elle répond pour l'essentiel aux règles de droit commun.

Il faut rappeler que :

- La rupture du contrat de travail qui serait fondée sur une discrimination raciale peut entraîner des poursuites pénales (articles 225-1 à 225-4 du Code Pénal),
- La relation contractuelle de travail est subordonnée à l'autorisation de travail de l'étranger et au titre qui s'y rattache. Une dépendance est créée entre le contrat de travail et le titre détenu lorsque ce dernier n'est pas un titre unique.
- En cas d'emploi illicite, le travailleur étranger est assimilé à un travailleur en situation régulière, au regard notamment de l'ancienneté, du salaire et de ses accessoires (article L. 341-6-1 du Code du Travail)

Toutefois, il existe certaines particularités :

- ➔ Si le contrat de travail est à durée déterminée : la rupture du contrat de travail avant son terme ne peut intervenir, sauf accord des parties, que pour trois motifs : la faute grave, la force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (article L. 122-3-8 du Code du Travail).

L'absence de titre ou de l'autorisation de travail n'est pas considérée comme un cas de force majeure. Dès lors, l'employeur doit, dans cette hypothèse, rompre de façon anticipée le contrat. Il sera alors redevable, à l'encontre du salarié étranger, de dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçu jusqu'au terme de son contrat (article 122-3-8 alinéa 2 et 3 du Code du Travail).

- ➔ Si le contrat de travail est à durée indéterminée : l'absence du titre de travail permettant au salarié étranger de travailler oblige l'employeur à prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Cette rupture constitue un **licenciement** et ouvre droit aux différentes indemnités de droit commun, légales et conventionnelles.

Remarque : selon la jurisprudence récente, l'employeur est tenu de payer l'indemnité de préavis même si le salarié étranger est dans l'impossibilité de le réaliser.

- ➔ L'indemnisation forfaitaire : Dans l'hypothèse où le salarié étranger serait employé irrégulièrement, en CDD ou en CDI, la rupture de son contrat de travail lui ouvre droit à une **indemnisation forfaitaire** (article L. 341-6-1 du Code du Travail).

Cette indemnisation minimum est équivalente à un **mois de salaire**, même si la durée d'emploi est inférieure à un mois. En matière de CDI, cette règle s'applique sauf si les dispositions légales et conventionnelles sont plus favorables.

- ➔ Le chômage : les salariés étrangers bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés nationaux.



**Cessation de fonctions**

- ➔ Les conséquences de la privation d'emploi sur le droit au travail du détenteur d'une carte de séjour mention « salarié » :

Le détenteur d'une carte de séjour temporaire mention "salarié" qui est privé d'emploi au moment de son renouvellement voit la validité de sa carte prolongée d'un an (article R. 341-3-1 du Code du Travail).

A l'issue de la prolongation d'un an, si l'étranger est toujours privé d'emploi, la préfecture statue sur sa demande au regard de ses droits au chômage.

**DEMANDE DU SECTEUR GEOGRAPHIQUE**  
(Recommandé avec accusé de réception)

**En cours d'actualisation**

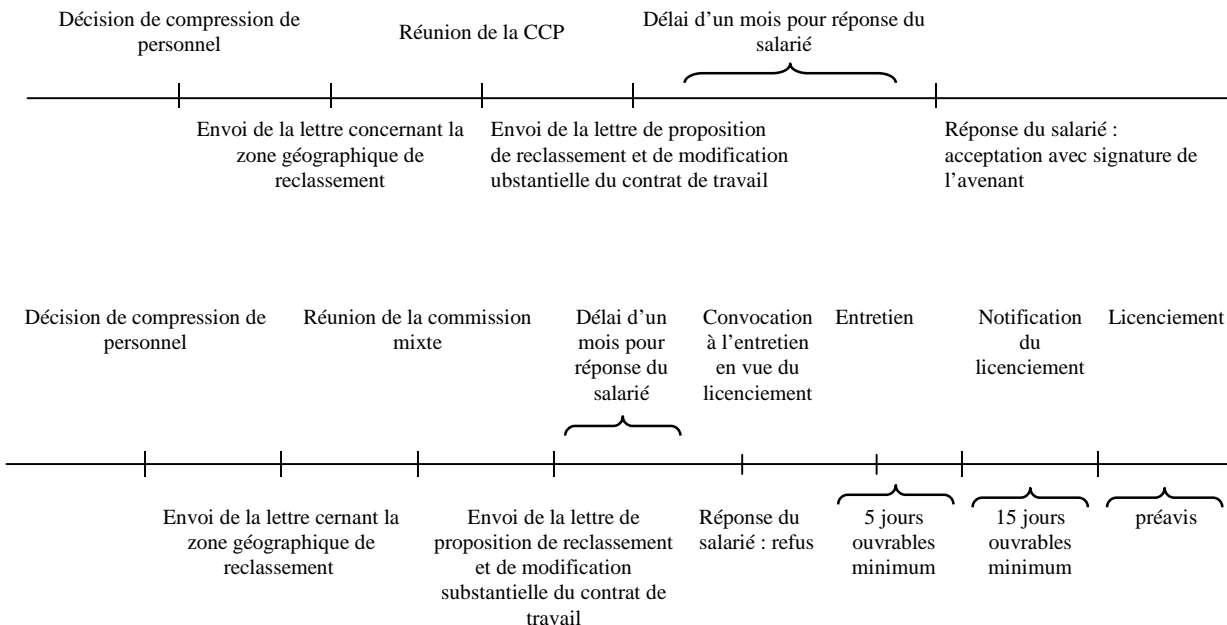
---

**MODELE DE PROPOSITION DE RECLASSEMENT**  
(Recommandé avec accusé de réception)

**En cours d'actualisation**

FRHD 2004, 22  
du 15 juillet 2004

**COMPRESSION DE PERSONNEL**



**SUPPRESSION D'EMPLOI**

